

A1 21 118

**URTEIL VOM 14. DEZEMBER 2021**

**Kantonsgericht Wallis  
Öffentlichrechtliche Abteilung**

Es wirken mit: Christophe Joris, Präsident, Jean-Bernard Fournier und Thomas Brunner, Richter, sowie Vanessa Brigger, Gerichtsschreiberin,

**in Sachen**

**X** \_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwalt Haykaz Zoryan, advokatur zoryan,

**gegen**

**AUFSICHTSRAT DER KANTONALEN IV-STELLE WALLIS**, vertreten durch Rechtsanwältin Medea Jäger-Marx, Bellwald Rechtsanwälte AG, Vorinstanz,

(Beamtenrecht)

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid vom 20. April 2021.

## Sachverhalt

**A.** X \_\_\_\_\_ wurde mit Entscheid des Aufsichtsrats der kantonalen IV-Stelle Wallis vom 22. September 2014 für eine unbefristete Dauer als Psychologin bei der kantonalen IV-Stelle Wallis zu 70 % angestellt; der Entscheid trat am 1. Februar 2015 in Kraft. Am 16. September 2020 machte X \_\_\_\_\_ nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit geltend, sie sei an ihrem Arbeitsplatz bei der IV-Zweigstelle A \_\_\_\_\_ Mobbing ausgesetzt, wodurch ihre persönliche Integrität verletzt worden sei; sie wünsche eine Klärung dieser Situation vor der Wiederaufnahme ihrer Arbeitstätigkeit.

**B.** Die Direktion der kantonalen IV-Stelle Wallis entschied am 28. September 2020, dass X \_\_\_\_\_ ab dem 1. Oktober 2020 unter Lohnfortzahlung von ihrer Arbeitspflicht befreit werde, bis die Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit geklärt sei. Die IV-Stelle veranlasste daraufhin eine Untersuchung der Beschwerdeführerin durch einen Vertrauensarzt der PKWAL und beauftragte die B \_\_\_\_\_ SA mit der Abklärung der Mobbing-Vorwürfe. Die B \_\_\_\_\_ SA legte am 24. November 2020 einen Bericht vor, welcher eine Zusammenfassung der geführten Gespräche sowie eine Analyse und Empfehlungen enthielt. Am 10. Dezember 2020 fand ein Gespräch zwischen X \_\_\_\_\_, zwei Verantwortlichen der IV-Stelle sowie der Rechtsanwältin der IV-Stelle statt. In der Folge scheiterten Verhandlungen zwischen den beiden Parteien betreffend den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung. Am 25. Februar 2021 teilte die Rechtsanwältin der IV-Stelle dem Rechtsanwalt von X \_\_\_\_\_ die Absicht mit, dem Aufsichtsrat die ordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses zu beantragen und gewährte eine Frist zur Stellungnahme. X \_\_\_\_\_ reichte am 11. März 2021 eine Stellungnahme ein. Erneute Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag waren erfolglos. Am 20. April 2021 entschied der Aufsichtsrat, das Dienstverhältnis von X \_\_\_\_\_ gemäss Art. 58 des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010 (kGPers; SGS/VS 172.2) wegen mangelnder Eignung bzw. Fähigkeit, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen, per 31. Juli 2021 aufzulösen.

**C.** Gegen den Entscheid des Aufsichtsrates erhob X \_\_\_\_\_ (Beschwerdeführerin) am 21. Mai 2021 Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts und stellte folgende Rechtsbegehren:

"1. In Gutheissung der Beschwerde sei der Entscheid des Aufsichtsrates der kantonalen IV-Stelle Wallis vom 20.4.2021 aufzuheben.

2. Die Beschwerdeführerin sei i.S.v. Art. 66 Abs. 1 kGPers wieder in ihre Funktion einzugliedern.

3. Eventualiter: Falls die Vorinstanz die Wiedereingliederung gemäss Ziff. 2 hiervor verweigert, sei sie gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung für die rechtlich unbegründete Kündigung zu entrichten.
4. Der Beschwerdeführerin sei für das Verfahren vor der Vorinstanz und vor dem Kantonsgericht eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen.
5. Es seien keine Gerichtskosten zu erheben."

Die Beschwerdeführerin machte geltend, es liege kein Anwendungsfall von Art. 58 Abs. 2 lit. b kGPers vor: Zum einen sei sie geeignet und fähig, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Dies gehe auch aus dem Bericht des Vertrauensarztes hervor. Sie sei bei der "Kantonalen IV-Stelle Wallis" angestellt, die Möglichkeit der Weiterarbeit in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ könne nicht entscheidend sein für die Beurteilung der Eignung bzw. Fähigkeit. Der Umstand allein, dass sie nicht vor Ort in A \_\_\_\_\_ arbeiten könne, führe nicht per se zu einer Ungeeignetheit bzw. Unfähigkeit. Mangelnde Eignung und Tauglichkeit seien nicht leichthin anzunehmen. Der Arbeitgeber habe alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffenen Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern, wobei die Beweislast für die Ausschöpfung aller Möglichkeiten beim Arbeitgeber liege. Die Vorinstanz sei dieser Pflicht nicht nachgekommen.

Zum anderen könne sich die Vorinstanz nicht auf diese Bestimmung berufen, wenn sie die Umstände, welche zur angeblich mangelnden Eignung oder Fähigkeit geführt haben, selbst zu verantworten habe. In der IV-Zweigstelle A \_\_\_\_\_ würden diverse Missstände herrschen, welche die Beschwerdeführerin nicht zu verantworten habe und die Arbeitgeberin habe nichts unternommen, um diese Missstände zu beseitigen. Die Arbeitgeberin habe aufgrund der Fürsorgepflicht ein gutes Arbeitsklima sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden nicht diskriminiert oder tätlich angegriffen würden. Es sei rechtsmissbräuchlich, zu kündigen, weil die Beschwerdeführerin aufgrund dieser nicht von ihr verschuldeten Missstände angeblich ungeeignet bzw. unfähig geworden sei, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.

Die Beschwerdeführerin kritisierte weiter, die Arbeitgeberin habe nicht ernsthaft geprüft, ob eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung bestehe und verknüpfe die Prüfung der Eignung einzig mit dem Arbeitsplatz in A \_\_\_\_\_. Die Arbeitgeberin trage die Beweislast für die Ausschöpfung aller Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung, einfache Behauptungen würden nicht genügen. Es müsse dokumentiert werden, welche Möglichkeiten geprüft worden seien und weshalb diese ungeeignet seien. Zudem sei die Weiterbeschäftigung in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ möglich, sofern entsprechende Rahmenbedingungen erfüllt seien. Die Vorinstanz habe damit auch den Sachverhalt unvollständig bzw. unrichtig festgestellt und ihren Ermessensspielraum nicht ausgeschöpft.

Die Beschwerdeführerin argumentierte schliesslich, da die Kündigung rechtlich unbegründet gewesen sei, müsse sie bei Lohnfortzahlungspflicht wieder in ihre Funktion eingegliedert werden. Sie sei auch mit einer Weiterarbeit in einem anderen Bereich einverstanden. Sollte die IV-Stelle die Wiedereingliederung verweigern, so sei ihr eine Entschädigung nach Art. 66 Abs. 2 kGPers auszurichten, wobei es aus prozessökonomischer Sicht sinnvoll sei, dass das Kantonsgericht und nicht der Staatsrat die Entschädigung festlege.

**D.** Der Aufsichtsrat der kantonalen IV-Stelle reichte am 29. Juni 2021 eine Beschwerdeantwort ein und beantragte die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde und die Auferlegung der Kosten von Verfahren und Entscheid an die Beschwerdeführerin.

Er führte aus, ob eine Person i.S.v. Art. 58 Abs. 2 lit. b kGPers geeignet sei, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen, sei eine Ermessensfrage. Die Beschwerdeführerin habe anerkannt, dass ein weiterer Einsatz am Arbeitsplatz in A \_\_\_\_\_ nicht möglich sei und es sei für alle Parteien klar gewesen, dass ihr Arbeitsort A \_\_\_\_\_ sei. Da sie nicht mehr an ihren Arbeitsort in A \_\_\_\_\_ zurückkehren könne, sei sie nicht mehr geeignet bzw. fähig, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Die Berichte des Vertrauensarztes würden dies bestätigen.

Die Arbeitgeberin habe sich nicht rechtsmissbräuchlich verhalten und ihre Fürsorgepflicht nicht verletzt. Es seien Massnahmen aufgrund der von der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe getroffen worden. Es seien Gespräche geführt und ein externes Büro mit der Untersuchung der Mobbingvorwürfe beauftragt worden. Dieses sei zum Schluss gelangt, dass es sich nicht um Mobbing zu handeln scheine und empfahl Massnahmen, die bereits umgesetzt worden seien oder derzeit umgesetzt würden. Der Beschwerdeführerin sei der Teil des Berichts der B \_\_\_\_\_ SA zugestellt worden, welcher sie betreffe sowie die Analyse und die Empfehlungen. Eine der Massnahmen sei die Freistellung der Beschwerdeführerin, welche zu deren Schutz erfolgt sei. Man habe die Beschwerdeführerin auch bei der Stellensuche unterstützt. Der private Chat sei nach den Vorwürfen der Beschwerdeführerin umgehend geschlossen und die Vorwürfe der Pornografie seien durch die Rechtsanwältin des Aufsichtsrats geprüft worden.

Die Arbeit bei der Eingliederungsstelle könne nicht ausschliesslich in Telearbeit erledigt werden, Gespräche mit Klienten müssten vor Ort stattfinden. Zudem bliebe das Team auch bei Telearbeit dasselbe. Die Beschäftigung in E \_\_\_\_\_ sei aufgrund der persönlichen Probleme der Beschwerdeführerin mit Frau C \_\_\_\_\_ und der sprachli-

chen Probleme nicht möglich gewesen. Dass Psychologen in ihrer Muttersprache arbeiten müssten, verunmögliche auch eine Versetzung nach D \_\_\_\_\_. Eine Versetzung in eine ausserkantonale IV-Stelle oder in die Kantonsverwaltung liege nicht in der Kompetenz der IV-Stelle. Die Aussagen der Beschwerdeführerin, sie könne in A \_\_\_\_\_ arbeiten, wenn die Rahmenbedingungen stimmen würden, widersprüchen ihren bisherigen Aussagen. Die kantonale IV-Stelle habe intern alle möglichen Massnahmen ausgeschöpft. Da für alle Beteiligten klar sei, dass die Beschwerdeführerin nicht wieder mit demselben Team werde arbeiten können und keine Alternativen bestünden, sei der Arbeitgeberin nichts Anderes übriggeblieben, als die ordentliche Kündigung auszusprechen. Eine Wiedereingliederung nach Art. 66 kGPers in der IV-Stelle sei, wie bereits ausgeführt, ausgeschlossen. Eine Entschädigung im Umfang von einem Jahresgehalt sei nicht angemessen und es werde bestritten, dass die Voraussetzungen für eine Entschädigung erfüllt seien.

**E.** Die Beschwerdeführerin replizierte am 25. Oktober 2021 und hielt an ihren Rechtsbegehren und Ausführungen fest. Sie entgegnete, im Anstellungsentscheid sei kein bestimmter Arbeitsort festgelegt worden. Von einem anderen Mitarbeiter sei verlangt worden, teilweise in E \_\_\_\_\_ zu arbeiten. Die Ausführungen des Vertrauensarztes, der B \_\_\_\_\_ SA und der Rechtsanwältin würden Parteibehauptungen darstellen, da diese von der Vorinstanz beauftragt und bezahlt worden seien. Die Vorinstanz habe keine weiteren Untersuchungen angeordnet, obwohl die B \_\_\_\_\_ SA festgehalten habe, dass umfassende Untersuchungen nötig gewesen wären. Es seien neben der Beschwerdeführerin nur zwei Personen befragt worden, ohne Konfrontation und ohne die Möglichkeit, Ergänzungsfragen zu stellen. Von einer umfassenden Analyse könne kaum gesprochen werden. Zudem habe die Vorinstanz die Auftragserteilung samt Fragestellung nicht offengelegt. Die Beschwerdeführerin habe in der Vergangenheit bereits im Homeoffice gearbeitet, wie andere Mitarbeitende auch, und habe angeboten, teilweise im Homeoffice und teilweise in D \_\_\_\_\_ oder einer anderen ausserkantonalen Zweigstelle zu arbeiten. Indem die Vorinstanz ihren Einsatz in den Zweigstellen E \_\_\_\_\_ oder D \_\_\_\_\_ von vornherein ausgeschlossen habe, seien die Fürsorgepflicht und Art. 58 Abs. 1 lit. b kGPers verletzt worden; sie wäre sowohl geeignet als auch fähig, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben dort zu erfüllen. Dass Psychologinnen nur in ihrer Muttersprache arbeiten dürfen, sei weder im Gesetz oder der Verordnung noch in einem Reglement festgehalten und widerspreche Art. 4 Abs. 1 kGPers. Auch in der Stellenausschreibung sei dies nicht verlangt worden. Sie verfüge über sehr gute Französischkenntnisse. Dass sie nicht mehr in A \_\_\_\_\_ arbeiten

könne, sei kein Kündigungsgrund: Der Anstellungsentscheid sehe keinen fixen Arbeitsort vor und sie sei geeignet und fähig, bei einer anderen Zweigstelle als Psychologin zu arbeiten. Zudem verletzte es den Grundsatz von Treu und Glauben, wenn sich die Arbeitgeberin auf diesen Grund berufe: Sie können nicht mehr in A \_\_\_\_\_ arbeiten, weil sie dort gemobbt und von der Arbeitgeberin nicht davor geschützt worden sei. Auch der Vertrauensarzt sei zu diesem Schluss gelangt. Schliesslich könnte sie in A \_\_\_\_\_ arbeiten, sofern die Arbeitgeberin sie dort vor Mobbing schütze. Die Arbeitgeberin habe sich nicht ernsthaft bemüht, nach Alternativlösungen zu suchen und nichts unternommen, um ihr die Rückkehr an die Zweigstelle A \_\_\_\_\_ zu ermöglichen. Die Argumentation der Vorinstanz laufe darauf hinaus, dass an der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ alles in Ordnung sei, dass sie folglich ungeeignet sei für die Stelle, da sie das Verhalten des Teams als Mobbing empfinde und die Arbeit in anderen Zweigstellen nicht in Frage komme. Diese Position verletze Art. 58 kGPers und sei nicht haltbar. Sie selbst habe das Thema Outplacement zur Sprache gebracht, da die Vorinstanz keine ernsthaften Bemühungen unternommen habe, eine Lösung zu finden. Die Arbeitgeberin behaupte, Telearbeit sei nicht möglich, obwohl während der Pandemie praktisch alle Angestellten Telearbeit geleistet hätten. Die Freistellung sei keine geeignete Massnahme zu ihrem Schutz, zumal das Problem nicht bei ihr, sondern bei ihren Teamkollegen liege. Die Sperrung der WhatsApp-Gruppe und die Mandatierung der B \_\_\_\_\_ SA seien nicht ausreichend, zumal die Letztgenannte eine umfassende Untersuchung empfohlen habe. Die von ihr geschilderten Sachverhalte - z.B. die Bezeichnung als "Nüttli" und die sarkastischen Bemerkungen über ihren Haarflaum nach der onkologischen Behandlung - würden nicht bestritten. Es gebe keine Anhaltspunkte, dass die Vorinstanz geprüft hätte, ob eine andere Stelle für die Beschwerdeführerin frei sei. Es werde auch nicht ausgeführt, weshalb Frau C \_\_\_\_\_ nicht an eine andere Zweigstelle versetzt werden könne, um allfällige Konfrontationen zu vermeiden. Zudem könnten Kontakte auch in der Zweigstelle E \_\_\_\_\_ minimiert bzw. ganz verhindert werden, da sich die beiden Arbeitsbereiche kaum überschneiden würden. Nach Art. 20 kVPers und Art. 54 kGPers sei die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auch ausserhalb der IV-Stelle und auch in einer anderen Funktion zu prüfen. Die Vorinstanz habe es vorgezogen, die Beschwerdeführerin als Opfer der Situation loszuwerden, statt das Problem anzugehen und für ein besseres Arbeitsklima in A \_\_\_\_\_ zu sorgen. Dieses Vorgehen dürfe rechtlich nicht geschützt werden.

**F.** Das Kantonsgericht hat die Replik am 27. Oktober 2021 dem Aufsichtsrat zugestellt und ihn eingeladen, eine allfällige Duplik einzureichen. Zudem hat das Kantonsgericht

den Aufsichtsrat aufgefordert, zusätzliche Dokumente einzureichen (namentlich den vollständigen Bericht der B \_\_\_\_\_ SA vom 24. November 2020, die Auftragserteilung der kantonalen IV-Stelle an die B \_\_\_\_\_ SA und das vollständige Schreiben der kantonalen IV-Stelle vom 2. September 2020).

**G.** Der Aufsichtsrat reichte nach gewährter Fristerstreckung am 6. Dezember 2021 eine Duplik, die verlangten Dokumente sowie weitere Belege ein. Er hielt an seinen Rechtsbegehren und seinen Ausführungen fest. Er bekräftigte seine Ansicht, dass es sich nicht um eine missbräuchliche Kündigung handle. Die Arbeitgeberin habe nach den von der Beschwerdeführerin erhobenen Mobbingvorwürfen alle erforderlichen Massnahmen getroffen. Die B \_\_\_\_\_ SA sei mit der Klärung der Mobbingvorwürfe beauftragt worden. Zu ihrem eigenen Schutz sei die Beschwerdeführerin von der Arbeit freigestellt worden, zumal sie selbst nicht mehr in das Team habe zurückkehren wollen. Der Vertrauensarzt sei zum Schluss gekommen, dass die Beschwerdeführerin nicht mehr in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ arbeiten könne, was die Beschwerdeführerin selbst mehrfach bestätigt habe. Eine Versetzung innerhalb der IV-Stelle sei nicht möglich gewesen und einen Aufhebungsvertrag habe die Beschwerdeführerin abgelehnt. Daher habe das Dienstverhältnis aufgelöst werden müssen.

Zum Bericht der B \_\_\_\_\_ SA führte der Aufsichtsrat aus, dass er nicht im Besitz der Gesprächsprotokolle sei; falls erforderlich seien diese bei der B \_\_\_\_\_ SA zu edieren. Er erlaube sich nochmals den Hinweis, dass die Beschwerdeführerin lediglich Anspruch auf den Teil des Berichts habe, welcher sie persönlich betreffe. Der übrige Bericht sei zum Schutz der anderen Arbeitnehmer nicht zugänglich und sei auch nicht Bestandteil des Personaldossiers der Beschwerdeführerin.

Zu den Ausführungen in der Replik erwiderte der Aufsichtsrat, die Beschwerdeführerin könne nichts zu ihren Gunsten aus der Tatsache ableiten, dass ein anderer Mitarbeiter der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ für einige Sitzungen in E \_\_\_\_\_ gewesen sei. Mit den Bestimmungen zur beruflichen Mobilität solle nicht erreicht werden, dass Mitarbeiter an mehreren Orten arbeiten könnten; sie dienten der beruflichen Weiterentwicklung. Die B \_\_\_\_\_ SA sei zwar durch die Arbeitgeberin bezahlt worden, es handle sich aber um eine unabhängige Stelle, was die Beschwerdeführerin anlässlich der Gespräche nicht angezweifelt habe. Der Vertrauensarzt sei nicht mit der Untersuchung von Mobbingvorwürfen beauftragt worden, sondern habe die Beschwerdeführerin nach längerer Arbeitsunfähigkeit medizinisch untersucht. Eine weitergehende Abklärung sei nach dem Bericht der B \_\_\_\_\_ SA nicht notwendig gewesen; da für alle Parteien klar gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin nicht mehr in A \_\_\_\_\_ arbeiten könne (was auch

der Vertrauensarzt bestätigt habe) und ausser der Beschwerdeführerin niemand sonst Mobbingvorwürfe erhoben habe. Dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit nicht in Französisch verrichten könne, zeige auch die Tatsache, dass sie explizit einen deutschsprachigen Vertrauensarzt verlangt habe. Das Outplacement sei angeboten worden, da man sich der schwierigen Lage der Beschwerdeführerin bewusst gewesen sei.

## Erwägungen

1. Gemäss Art. 4 Abs. 2 des Gesetzes vom 9. November 1993, welches die Anwendung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung regelt (SGS/VS 831.2; fortan: GABI), sind die geltenden Bestimmungen für das Personal der kantonalen Verwaltung sinngemäss auf das Dienstverhältnis, auf den Lohn und seine Komponenten, die Sozialzulagen, die Arbeitsdauer, das Ferienrecht und die Mitgliedschaft der Vorsorgekasse anwendbar. Die von einem Dienstchef erlassene Verfügung kann innert 30 Tagen seit ihrer Eröffnung beim Staatsrat angefochten werden. Innert derselben Frist kann die von einem Departementsvorsteher oder vom Staatsrat erlassene Verfügung mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlich-rechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts angefochten werden (Art. 67a Abs. 1 kGPers). Die Anstellungsbehörde ist zuständig für die Kündigung (Art. 64 kGPers). Der Staatsrat stellt die Generalsekretäre, die Dienstchefs und die Kaderleute in den Endlohnklassen 1A bis 10 an (Art. 19 Abs. 1 der Verordnung über das Personal des Staates Wallis vom 22. Juni 2011 [kVPers; SGS/VS 172.200]). Die Beschwerdeführerin wird laut dem Anstellungsentscheid des Aufsichtsrates der kantonalen IV-Stelle vom 22. September 2014 auf Basis der Lohnklasse 8 entlohnt. Der Entscheid des Aufsichtsrats der kantonalen IV-Stelle vom 20. April 2021 betreffend Auflösung des Anstellungsverhältnisses der Beschwerdeführerin ist daher analog zu den genannten Bestimmungen mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlich-rechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts anfechtbar (vgl. auch den Entscheid des Kantonsgerichts A2 21 55 vom 1. September 2021 E. 3.3.1 f.). Es handelt sich vorliegend um eine vermögensrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert über Fr. 15 000.-- (vgl. Art. 85 Abs. 1 lit. b des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [BGG; SR 173.110]) und Art. 3 Abs. 1 und Anhang 1 des Gesetzes betreffend die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982 [SGS/VS 172.4] i.V.m. Art. 4 Abs. 2 GABI).

Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Entscheids und als Angestellte der kantonalen IV-Stelle, deren Anstellungsverhältnis gekündigt worden ist, durch diesen berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung, so dass sie gemäss Art. 80 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 (VVRG; SGS/VS 172.6) zur Beschwerdeführung legitimiert ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten (Art. 80 Abs. 1 lit. b und c i.V.m. Art. 46 und Art. 48 VVRG).

**2.** Das Gericht hat die Angelegenheit nicht unter allen Gesichtspunkten zu überprüfen, sondern kann sich im Wesentlichen auf die gerügten Punkte beschränken (Art. 48 Abs. 2 i.V.m. Art. 80 Abs. 1 lit. c VVRG). Es können zudem nur Rechtsverletzungen, einschliesslich Überschreitungen oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend gemacht werden. Die Unzweckmässigkeit der Verfügung kann jedoch nur in Fällen, die hier nicht zutreffen (Art. 78 VVRG), überprüft werden.

**3.** Die Beschwerdeführerin beantragt als Beweismittel die von ihr eingereichten Dokumente sowie die Edition der amtlichen Akten der Vorinstanz, ihres Personaldossiers, sämtlicher Nachrichten der WhatsApp-Gruppe der IV-Stelle A \_\_\_\_\_ (einschliesslich Video- und Audionachrichten), des vollständigen Berichts der B \_\_\_\_\_ SA, der Auftragserteilungen der IV-Stelle an die B \_\_\_\_\_ SA und an den Vertrauensarzt sowie der Stellenausschreibungen des Kantons im Jahr 2020 und bis April 2021. Zudem beantragt sie eine Parteibefragung, die Befragung von F \_\_\_\_\_ und G \_\_\_\_\_ als Zeugen und eine durch das Gericht anzuordnende Untersuchung der Frage, ob die geschilderten Vorfälle als Mobbing zu qualifizieren seien.

**3.1** Das Recht, Beweise zu beantragen, ist ein Teilgehalt des rechtlichen Gehörs und die Parteien haben das Recht, die Abnahme relevanter Beweise zu verlangen (BGE 146 IV 218 E. 3.1.1; 145 I 167 E. 4.1). Das Beweisverfahren kann nach der Rechtsprechung und der herrschenden Lehre geschlossen werden, ohne damit das rechtliche Gehör zu verletzen, wenn die entscheidende Instanz sich ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, der rechtsrelevante Sachverhalt würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (BGE 144 V 361 E. 6.5; 136 I 229 E. 5.3; 134 I 140 E. 5.3; 131 I 153 E. 3; ZWR 2009 S. 46 E. 3b; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. A., 2013, N. 153 und N. 537). Dies trifft u. a. zu, wenn eine Beweisführung über einen nicht rechtlich relevanten Sachverhalt verlangt wird (Art. 80 Abs.

1 lit. d, Art. 56 und Art. 17 Abs. 2 VVRG; BGE 131 I 153 E. 3; 130 II 425 E. 2.1). Führen die von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen die Verwaltung oder den Richter bei pflichtgemässer Beweiswürdigung zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, ist auf die Abnahme weiterer Beweise zu verzichten (BGE 144 V 361 E. 6.5; 136 I 229 E. 5.3; 131 I 153 E. 3; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, a.a.O., N. 153, 154 und 537).

**3.2** Das Kantonsgericht hat die von der Beschwerdeführerin eingereichten Dokumente zu den Akten genommen. Am 29. Juni 2021 hat der Aufsichtsrat der kantonalen IV-Stelle die amtlichen Akten hinterlegt. Am 6. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat die vom Gericht verlangten zusätzlichen Akten sowie weitere Belege eingereicht. Die vorhandenen Akten enthalten mithin die entscheidrelevanten Sachverhaltselemente und genügen, wie die nachfolgenden Erwägungen zeigen, zur Beurteilung der rechtserheblichen Fragen. Das urteilende Gericht nimmt unter Berücksichtigung der vorliegenden Umstände in antizipierter Beweiswürdigung an, weitere Beweismittel würden nichts an der zu beurteilenden Sach- und Rechtslage ändern (siehe unten E. 7 ff.). Deshalb wird auf zusätzliche Beweisabnahmen - insbesondere auf die Edition weiterer Akten sowie auf Partei- und Zeugeneinvernahmen - verzichtet.

**4.** Die Beschwerdeführerin macht geltend, es liege kein Anwendungsfall von Art. 58 Abs. 2 lit. b kGPers vor. Zum einen sei sie geeignet und fähig, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Zum anderen könne sich die Vorinstanz nicht auf diese Bestimmung berufen, wenn sie die Umstände, welche zur angeblich mangelnden Eignung oder Fähigkeit geführt haben, selbst zu verantworten habe. Sie sei bei der "Kantonalen IV-Stelle Wallis" angestellt, welche ihren Sitz in E \_\_\_\_\_ habe und über Zweigstellen in A \_\_\_\_\_ und D \_\_\_\_\_ verfüge. Der Umstand allein, dass die Beschwerdeführerin nicht vor Ort in A \_\_\_\_\_ arbeiten könne, führe nicht per se zu einer Ungeeignetheit bzw. Unfähigkeit. Die Vorinstanz bringe zu Recht nicht vor, dass sie ihre Pflichten gemäss Anstellungsentscheid vom 22. September 2014 nicht mehr erfüllen könne. Die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gehe auch aus dem Bericht des Vertrauensarztes hervor. Mangelnde Eignung und Tauglichkeit seien nicht leichthin anzunehmen. Der Arbeitgeber habe alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffenen Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern, wobei die Beweislast für die Ausschöpfung aller Möglichkeiten beim Arbeitgeber liege. Art. 54 kGPers sehe die Möglichkeit der Versetzung vor, was für die gesamte kantonale Ver-

waltung gelte und nicht auf die IV-Zweigstelle A \_\_\_\_\_ beschränkt sei. Zudem würden in der IV-Zweigstelle A \_\_\_\_\_ diverse Missstände herrschen, welche die Beschwerdeführerin nicht zu verantworten habe. Die Arbeitgeberin habe nichts unternommen, um diese Missstände zu beseitigen, obwohl sie aufgrund der Fürsorgepflicht ein gutes Arbeitsklima sicherzustellen und dafür zu sorgen habe, dass die Mitarbeitenden nicht diskriminiert oder tätlich angegriffen würden. Die Störung der Arbeitsgemeinschaft sei nicht auf die Beschwerdeführerin zurückzuführen. Auch der Vertrauensarzt der IV-Stelle sei zum Schluss gelangt, dass die Beschwerdeführerin aufgrund des schlechten Arbeitsklimas psychisch erkrankt sei. Die IV-Stelle habe die Missstände zu verantworten und es sei rechtsmissbräuchlich, der Beschwerdeführerin zu kündigen, weil sie aufgrund dieser Missstände angeblich ungeeignet bzw. unfähig geworden sei, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen.

**4.1** Der Aufsichtsrat entgegnet, ob eine Person i.S.v. Art. 58 Abs. 2 lit. b KGPers geeignet sei, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen, sei eine Ermessensfrage. Die Beschwerdeführerin anerkenne, dass ein weiterer Einsatz am Arbeitsplatz in A \_\_\_\_\_ nicht möglich sei. Es sei immer für alle Parteien klar gewesen, dass der Arbeitsort der Beschwerdeführerin A \_\_\_\_\_ sei. Die Kündigung gegenüber der Beschwerdeführerin sei nicht aufgrund eines Fehlverhaltens ausgesprochen worden, sondern weil die Beschwerdeführerin nicht mehr an ihren Arbeitsort in A \_\_\_\_\_ zurückkehren könne und sie damit nicht mehr geeignet bzw. fähig sei, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Die Arztberichte des Vertrauensarztes würden dies bestätigen. Es seien sich alle Parteien darüber einig gewesen, dass eine Weiterbeschäftigung in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ aufgrund der psychisch instabilen Situation der Beschwerdeführerin weder möglich noch von ihr gewünscht sei. Die Beschwerdeführerin habe selbst eine Rückkehr nach A \_\_\_\_\_ abgelehnt, es sei unverständlich, dass sie nun nachträglich den Standpunkt vertrete, eine Rückkehr nach A \_\_\_\_\_ sei möglich. Dass eine Weiterbeschäftigung unter gewissen Voraussetzungen bzw. beim Treffen von Massnahmen möglich sein könnte, sei nie Thema gewesen.

Es seien sehr wohl Massnahmen aufgrund der von der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe getroffen worden; der Chat sei vorsorglich geschlossen worden und die Vorwürfe der Pornografie seien durch die Rechtsanwältin des Aufsichtsrats geprüft worden. Es sei zudem ein externes Büro mit der Untersuchung der Mobbingvorwürfe beauftragt worden. Dieses sei zum Schluss gelangt, dass es sich nicht um Mobbing zu handeln scheine und empfahl Massnahmen, die bereits umgesetzt worden seien oder derzeit umgesetzt würden. Eine der Massnahmen sei die Freistellung der Beschwerdeführerin,

welche zu deren Schutz erfolgt sei. Die Arbeitgeberin habe sich nicht rechtsmissbräuchlich verhalten und ihre Fürsorgepflicht nicht verletzt. Es seien Gespräche geführt, ein externes Büro beauftragt und Massnahmen umgesetzt worden, man habe die Beschwerdeführerin auch bei der Stellensuche unterstützt. Da für alle Beteiligten klar sei, dass die Beschwerdeführerin nicht wieder mit demselben Team arbeiten könne und keine Alternativen bestünden, sei der Arbeitgeberin nichts Anderes übriggeblieben, als die ordentliche Kündigung auszusprechen; es liege kein treuwidriges Verhalten vor.

**4.2** Art. 58 kGPers regelt die ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber. Nach der Probezeit kann die zuständige Behörde gemäss Art. 58 Abs. 1 kGPers eine unbefristete Anstellung unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats und bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes kündigen. Ein solcher Kündigungsgrund besteht unter anderem bei mangelnder Eignung oder Fähigkeit, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen (Art. 58 Abs. 2 lit. b kGPers).

**4.3** Die Angestellte ist nicht geeignet oder untauglich, wenn sie aus objektiven Gründen, die mit ihrer Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme sind Indizien einer Untauglichkeit oder Ungeeignetheit (Harry Nötzli, in: Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], Wolfgang Portmann/ Felix Uhlmann [Hrsg.], Bern 2013, N. 35 Art. 12 BPG). Mangelnde Eignung oder Tauglichkeit sind nicht leichtthin anzunehmen. Der Arbeitgeber ist unter dem Aspekt des Verhältnismässigkeitsprinzips verpflichtet, einen erst nach der Probezeit festgestellten Mangel zu beheben z.B. durch Weiterbildung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Erst wenn der Arbeitgeber alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft hat, darf er das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen (Harry Nötzli, a.a.O., N. 36 zu Art. 12 BPG).

**4.4** Die Beschwerdeführerin ist gemäss dem Entscheid des Aufsichtsrats als Psychologin bei der kantonalen IV-Stelle Wallis zu 70 % angestellt worden. Im Anstellungsentscheid wird weder ein Arbeitsort noch eine Zweigstelle genannt (Dokument Nr. 1 des Aufsichtsrats). Auch die von der Beschwerdeführerin und vom Direktor der IV-Stelle unterzeichnete Stellenbeschreibung vom 2. Februar 2015 (Beleg Nr. 8 zur Beschwerdeantwort) - welche wohl als Pflichtenheft der Beschwerdeführerin zu verstehen ist - verlangt nicht, dass die Beschwerdeführerin in A \_\_\_\_\_ tätig sein muss. Einzig die Stellenausschreibung nennt als Arbeitsort A \_\_\_\_\_ (Beleg Nr. 2 zur Beschwerdeantwort).

**4.5** Der vom Arbeitgeber mit der ärztlichen Untersuchung der Beschwerdeführerin beauftragte Vertrauensarzt hat in seinem Bericht vom 2. Oktober 2020 festgehalten, dass die Beschwerdeführerin seit dem 1. Oktober 2020 bei einem Pensum von 70 % wieder voll arbeitsfähig sei (Dokument Nr. 7 des Aufsichtsrats). Jedoch teile er die Einschätzung der Hausärztin, dass die psychische Situation der Beschwerdeführerin eher prekär sei und stelle sich die Frage, ob nicht ein anderer Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens geeigneter sei. Die beiden letzten Arbeitsunfähigkeitszeugnisse seien gemäss der Hausärztin wegen psychischen Problemen ausgestellt worden. Auf Nachfrage der kantonalen IV-Stelle ergänzte der Vertrauensarzt am 16. Oktober 2020, die Beschwerdeführerin fühle sich durch Mitarbeiter der IV-Zweigstelle A \_\_\_\_\_ gemobbt und die ihm zugestellten, umfangreichen Unterlagen würden ebenfalls in diese Richtung deuten. Die Beschwerdeführerin sei als Folge davon psychisch erkrankt und seither instabil, weshalb er sich einen weiteren Einsatz an diesem Arbeitsplatz schwer vorstellen könne. Die Einsatzfähigkeit der Beschwerdeführerin als Psychologin an einer anderen Zweigstelle scheine ihm durchaus gegeben. Voraussetzung sei ein korrekt zusammenarbeitendes Team mit Verständnis für die besondere Situation der Beschwerdeführerin.

**4.6** Die Beschwerdeführerin ist gemäss der Einschätzung des Vertrauensarztes weiterhin in der Lage, als Psychologin bei der Kantonalen IV-Stelle zu arbeiten. Weder der Anstellungsentscheid noch die Stellenbeschreibung bzw. das Pflichtenheft legen fest, dass die Beschwerdeführerin ihre Tätigkeit als Psychologin in einer bestimmten Zweigstelle der Kantonalen IV-Stelle auszuüben hat. Folglich besteht keine arbeitsvertragliche Pflicht der Beschwerdeführerin, die Tätigkeit als Psychologin ausschliesslich am Arbeitsort A \_\_\_\_\_ auszuüben. Dass in der damaligen Stellenausschreibung als Arbeitsort A \_\_\_\_\_ angegeben worden ist, ändert daran nichts, ebenso wenig die interne Direktive, wonach der Arbeitsort "aus administrativen Gründen" nicht in der Anstellungsentscheid genannt werde. Der Beschwerdeführerin kann folglich nicht mit der Begründung, sie könne aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ arbeiten, die Eignung oder Fähigkeit abgesprochen werden, die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Andere Gründe für eine Ungeeignetheit oder Unfähigkeit der Beschwerdeführerin als die gesundheitlichen benennt die Vorinstanz nicht und solche gehen auch nicht aus den Akten hervor.

**5.** Es ist weiter zu prüfen, ob der Arbeitgeber alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin ausgeschöpft hat.

**5.1** Die Beschwerdeführerin bestreitet dies: Sie habe mehrmals ihre Arbeitskraft angeboten und sich bereit erklärt, am Hauptsitz der IV-Stelle in E \_\_\_\_\_ oder in der

Zweigstelle D \_\_\_\_\_ zu arbeiten oder bei einer anderen kantonalen Behörde oder bei einer ausserkantonalen IV-Stelle. Die Vorinstanz habe all diese Angebote ausser Acht gelassen, was angesichts ihrer ausgezeichneten Fachkraft sowie ihrer inhaltlichen und geographischen Flexibilität unverständlich sei. Die Arbeitgeberin habe nicht ernsthaft geprüft, ob eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung bestehe und verknüpfe die Prüfung der Eignung einzig auf den Arbeitsplatz in A \_\_\_\_\_. Die Arbeitgeberin trage die Beweislast für die Ausschöpfung aller Möglichkeiten, einfache Behauptungen würden nicht genügen. Es müsse dokumentiert werden, welche Möglichkeiten geprüft worden seien und weshalb diese ungeeignet seien. Es gebe diverse Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung; die Beschwerdeführerin könne aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung als wissenschaftliche Mitarbeiterin, in der Personalabteilung, in der Administration oder in anderen Bereichen der IV oder der Sozialhilfe arbeiten. Allein die aktuellen öffentlichen Stellenausschreibungen der kantonalen Verwaltung würden diverse passende Stellen aufweisen, im vergangenen Jahr seien sechs passende Stellen ausgeschrieben worden. Die Vorinstanz habe auch nicht ausgeführt, weshalb die Beschwerdeführerin nicht im Homeoffice arbeiten könne. Es bestehe keine Präsenzpflcht, ihre Arbeit sei individuell und kundenbezogen und Teambesprechungen fänden nur alle zwei Wochen für ca. eine Stunde statt. Die Vorinstanz habe damit den Sachverhalt unvollständig bzw. unrichtig festgestellt und ihren Ermessensspielraum nicht ausgeschöpft. Zudem sei die Weiterbeschäftigung in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ möglich, sofern entsprechende Rahmenbedingungen erfüllt seien. Sofern die geschilderten Missstände beseitigt würden, sei die Weiterbeschäftigung in A \_\_\_\_\_ in einem korrekt zusammenarbeitenden Team mit Verständnis für die Situation der Beschwerdeführerin (alleinerziehend, längere Arbeitsunfähigkeit wegen Krebsbehandlung, psychische Probleme) möglich.

**5.2** Der Aufsichtsrat weist den Vorwurf des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens und der Verletzung der Fürsorgepflicht zurück. Es seien Gespräche geführt, ein externes Büro beauftragt und Massnahmen umgesetzt worden, man habe die Beschwerdeführerin auch bei der Stellensuche unterstützt. Da für alle Beteiligten klar gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin nicht wieder mit demselben Team arbeiten könne und keine Alternativen bestünden, sei der Arbeitgeberin nichts Anderes übriggeblieben, als die ordentliche Kündigung auszusprechen; es liege kein treuwidriges Verhalten vor. Die Aussagen der Beschwerdeführerin, sie könne in A \_\_\_\_\_ arbeiten, wenn die Rahmenbedingungen stimmen würden, widersprächen ihren bisherigen Aussagen. Die Beschwerdeführerin erkenne, dass es ausserhalb der Kompetenz der IV-Stelle liege, eine Weiterbeschäftigung in der Kantonsverwaltung zu prüfen. Die IV-Stelle sei eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und somit unabhängig vom Staat

Wallis. Die Arbeit bei der Eingliederungsstelle könne nicht ausschliesslich in Telearbeit erledigt werden, gemäss Stellenbeschreibung habe die Beschwerdeführerin unter anderem die Aufgabe, Evaluationsgespräche mit versicherten Personen und Berufsberatung für junge Menschen in Sonderschulen durchzuführen, was direkten Kontakt mit versicherten Personen vor Ort voraussetze. Zudem bliebe das Team auch bei Telearbeit dasselbe und der Kontakt müsste weiterhin bestehen (Austausch, Sitzungen), so dass das Problem dadurch wohl nicht gelöst werde. Abgesehen von den Monaten März bis Mai 2020 habe auch während der Pandemie nicht vollständig Telearbeit stattgefunden, da dies die Arbeit nicht zulasse. Vor der Pandemie sei maximal ein Tag pro Woche Telearbeit erlaubt gewesen (ab 60 % Anstellung), in Zukunft seien maximal 50 % der Arbeitszeit vorgesehen. Die Beschwerdeführerin habe ab Januar 2020 Telearbeit geleistet, was jedoch nicht funktioniert habe. Die Beschäftigung in E \_\_\_\_\_ seien aufgrund der persönlichen Probleme mit Frau C \_\_\_\_\_, welche die Beschwerdeführerin auch im Gespräch mit der B \_\_\_\_\_ SA aufgezeigt habe, und der sprachlichen Probleme nicht möglich gewesen. Die sprachlichen Voraussetzungen verunmöglichten auch eine Versetzung nach D \_\_\_\_\_. Es sei vorausgesetzt, dass die Psychologen in ihrer Muttersprache arbeiten würden. Die kantonale IV-Stelle habe intern alle möglichen Massnahmen ausgeschöpft; es habe sich keine passende Arbeitsstelle in E \_\_\_\_\_ oder D \_\_\_\_\_ finden lassen und eine Versetzung in eine ausserkantonale IV-Stelle liege nicht in ihrer Kompetenz. Es sei der Beschwerdeführerin eine Zusammenarbeit mit der IV-Stelle Bern und ein Outplacement von Fr. 20 000.-- angeboten worden, um sie bei der Arbeitssuche zu unterstützen. Es handle sich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, die eine Weiterbeschäftigung trotz aller getroffenen Massnahmen unmöglich mache.

**5.3** Gemäss Art. 40 Abs. 1 KGPers schützt der Staat die Persönlichkeit seiner Angestellten. In diesem Rahmen unternimmt er alle notwendigen Schritte, um Diskriminierungen zwischen den Mitarbeitern zu verhindern, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Kultur, Herkunft, Religion und Lebensstil (Art. 40 Abs. 2 lit. a kGPers). Er trifft die erforderlichen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, für den Gesundheitsschutz sowie für den Schutz der Angestellten gegen Bedrohungen oder Angriffe im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion (Art. 40 Abs. 2 lit. b kGPers).

**5.4** Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gilt die in Art. 328 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter

Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) statuierte Fürsorgepflicht analog auch für Arbeitnehmende in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen (2P.207/2002 betr. Mobbing; Sabine Steiger-Sackmann, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Diss., Zürich 2013, N. 169). Auch die Definition von Mobbing ist für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse identisch (Urteile des Bundesgerichts 8C\_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.2.2; 1C\_156/2007 vom 30. August 2007 E. 4.2; 4A\_128/2007 vom 9. Juli 2007 E. 2.1 mit Hinweis).

Der Arbeitgeber ist gemäss Art. 328 OR verpflichtet, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe Vorgesetzter, Mitarbeiter oder Dritter zu schützen. Diese Fürsorgepflichten bilden das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers. Daraus hat das Bundesgericht abgeleitet, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich ist, wenn wegen des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt, und wenn der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen. Hat sich der Arbeitgeber hingegen nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, ist er seiner Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen, weshalb sich die Kündigung als missbräuchlich erweist (BGE 132 III 115 E. 2.2; 125 III 70 E. 2c; Urteile des Bundesgerichts 4C.189/2003 vom 23. September 2003, E. 5.1 und 5.2 mit Hinweisen; 4C.253/2001 vom 18. Dezember 2001, E. 2 und 3, wo eine späte Ermahnung an nur eine der am Konflikt beteiligten Personen als ungenügende Massnahme erachtet wurde).

**5.5** Sogenanntes Mobbing an sich begründet den Missbrauch des Kündigungsrechts nicht ohne weiteres. Eine Kündigung kann nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts missbräuchlich sein, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, die sich ihrerseits als Folge des Mobblings erweist. Denn die Ausnutzung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs. Der Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR). Er kann daher die Kündigung nicht mit den Folgen seiner eigenen Vertragsverletzung rechtfertigen (zum Ganzen BGE 125 III 70 E. 2a und 2c mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C\_594/2010 vom 25. August 2011 E. 5.1; Urteil des Kantonsgerichts A1 17 84 vom 1. Dezember 2017 E. 4.2). Der Arbeitgeber hat bei Konflikten zunächst zu versuchen, diese abzubauen, wobei diese Pflicht nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung generell bei Konfliktsituationen besteht, unabhängig vom

Vorliegen einer Mobbingsituation (Urteile des Bundesgerichts 4A\_158/2010 vom 22. Juni 2010 E. 3.2 und 1C\_354/2008 vom 9. Juni 2009 E. 2.4; Ullin Streiff/ Adrian von Kaenel/ Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, N. 17 zu Art. 328 OR S. 557).

**5.6** Als Massnahmen, welche der Arbeitgeber zur Entschärfung eines Konflikts zu prüfen und gegebenenfalls zu ergreifen hat, kommen z.B. Befragungen, Aussprachen, Teamsitzungen, der Beizug von Coaches und Mediatoren, die Umorganisation der Arbeitsabläufe, das Vorsehen von Zielvorgaben und andere Führungsmassnahmen, Verwarnungen und Versetzungen in Frage (Ullin Streiff/ Adrian von Kaenel/ Roger Rudolph, a.a.O., N. 4 zu Art. 336 OR S. 1000). Die Massnahmen verfolgen einen doppelten Zweck: Die Aufklärung der Hintergründe des Konflikts einerseits und seiner Beendigung andererseits, wobei die Grenzen fliessend sind; ein und dieselbe Massnahme wie z.B. ein Gruppengespräch kann einerseits der Erforschung des Sachverhalts wie auch der Ausräumung von Missverständnissen und Spannungen führen (Roger Rudolph, Konflikte am Arbeitsplatz und Kündigung, ARV-DTA 02/2011, S. 82 f.).

**5.7** Die B \_\_\_\_\_ SA hat gemäss dem Bericht vom 24. November 2020 von der Kantonalen IV-Stelle den Auftrag erhalten, mit der Beschwerdeführerin und zwei von ihr des Mobbings beschuldigten Personen Gespräche zu führen und einen Bericht zu verfassen (Dokument Nr. 8 des Aufsichtsrats). In der Analyse legt die B \_\_\_\_\_ SA dar, dass es sich anhand der Aussagen bei den geschilderten Situationen nicht um Mobbing zu handeln scheine, worauf der Aufsichtsrat verweist. Diese Schlussfolgerung wird aber durch die nachfolgenden Ausführungen des Berichts wieder relativiert: Im zweiten Absatz des Berichts ist zu lesen, dass mehrere Mitarbeiter das Arbeitsklima als zeitweise belastet bis sehr belastet wahrzunehmen scheinen. Zudem hätten sich die übrigen Teammitglieder während den längeren krankheitsbedingten Absenzen der Beschwerdeführerin überlastet gefühlt. Die fehlende direkte Kommunikation zwischen den betroffenen Personen habe zu widersprüchlichen Interpretationen einiger Vorfälle geführt. Im dritten Absatz des Berichts wird ausgeführt, einzelne Elemente (Ignorieren, Lachen und Geschenke an alle ausser an die Beschwerdeführerin) könnten für ein Mobbing sprechen. Jedoch könnte nur eine Untersuchung zeigen, ob es sich um isolierte Ereignisse handle oder ob sie mit einer bestimmten Intensität angedauert und im Laufe der Zeit den Tatbestand des Mobbings erfüllt hätten. Alleine aufgrund der Aussagen der drei befragten Personen könne kein objektives Bild der letzten sechs Jahre gewonnen werden. Schliesslich bemerkt der Bericht im vierten Abschnitt, dass eine Reintegration der Be-

schwerdeführerin in das bestehende Team aufgrund der Aussagen der angehörtern Personen fraglich sei und eventuell von der Beschwerdeführerin auch nicht als ideale Lösung betrachtet werde. Der Bericht formuliert schliesslich in vier Punkten Empfehlungen zum weiteren Vorgehen: Erstens ein Gespräch zwischen den Personalverantwortlichen und der Beschwerdeführerin, zweitens eine abgestimmte und gemeinsame Kommunikation nach innen und aussen, drittens regelmässige Inter- oder Supervisionen und viertens die Überprüfung weiterer interner Massnahmen.

**5.8** Es trifft zu, dass die Arbeitgeberin auf die von der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe reagiert hat, indem sie die Beschwerdeführerin unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht freigestellt hat, die Mitarbeiter der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ angewiesen hat, den von der Beschwerdeführerin kritisierten WhatsApp-Gruppenchat zu schliessen und die B \_\_\_\_\_ SA mit der Abklärung der Vorwürfe beauftragt hat. Zu prüfen ist nachfolgend, ob die Arbeitgeberin damit ihrer Fürsorgepflicht hinreichend nachgekommen ist.

**5.8.1** Die B \_\_\_\_\_ SA hat nach den geführten Gesprächen festgehalten, dass mehrere Mitarbeiter das Arbeitsklima als belastet bis sehr belastet beschreiben und dass nur eine gründlichere Untersuchung klären kann, ob der Tatbestand des Mobblings erfüllt ist. Zudem hat sie dem Arbeitgeber verschiedene Massnahmen empfohlen, namentlich ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin, eine Aussprache und eine klare Kommunikation, Super- oder Intervisionen sowie die Prüfung weiterer interner Massnahmen (vgl. die Analyse und die Empfehlungen bei der Zusammenfassung der Gespräche im Bericht vom 24. November 2020). Auch der Vertrauensarzt hat der Arbeitgeberin mitgeteilt, dass es Hinweise auf Mobbing gegen die Beschwerdeführerin in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ gebe und die Beschwerdeführerin als Folge dieser von ihr als sehr belastend empfundenen Arbeitssituation psychisch erkrankt sei.

**5.8.2** Entgegen der Ansicht des Aufsichtsrats ist nicht ersichtlich, weshalb der Vertrauensarzt nicht befugt sein sollte, sich auch zum psychischen Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin zu äussern. Gemäss Aktenlage hat die Arbeitgeberin nach Erhalt des Berichts vom 24. November 2020 ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin geführt und ihr im Anschluss daran die Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung nahegelegt. Sie hat jedoch keinerlei Massnahmen ergriffen, welche darauf abgezielt hätten, die von der B \_\_\_\_\_ SA festgestellte Konfliktsituation in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ zu entschärfen oder aufzulösen. Auch wenn keine strafrechtlich relevanten Vorfälle vorliegen und der Tatbestand des Mobblings nicht erfüllt ist - was gemäss Analyse der

B \_\_\_\_\_ SA näher zu prüfen gewesen wäre - ist die Arbeitgeberin verpflichtet, Massnahmen zur Lösung eines festgestellten Arbeitsplatzkonflikts zu ergreifen (siehe oben E. 5.4 ff.). Angezeigt wären vorliegend klare Weisungen der Direktion oder des Aufsichtsrats an die Mitarbeiter der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ betreffend frauenfeindliche Bemerkungen gewesen (vgl. die Empfehlung auf S. 4 des Berichts vom 24. November 2020). Auch die Möglichkeit der Umorganisation der Arbeitsabläufe in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ wäre zumindest zu prüfen gewesen, zumal die Beschwerdeführerin in erster Linie die gemeinsamen Pausen als belastend beschrieben hat und Interventionen bzw. einen besser organisierten Fachaustausch anstelle der bisherigen Teamsitzungen vorgeschlagen hat (S. 141; vgl. auch die Empfehlungen des Berichts vom 24. November 2020 S. 66). Möglich und zumutbar wäre sicher eine Aussprache zwischen den Mitarbeitern der Zweigstelle unter der Leitung eines Mediators gewesen. Auch die B \_\_\_\_\_ SA hat eine Aussprache, bessere Kommunikation und eine Supervision empfohlen. Aus der Zusammenfassung der Gespräche im Bericht vom 24. November 2020 geht hervor, dass der Konflikt zumindest teilweise deshalb entstanden ist, weil die Arbeitskollegen der Beschwerdeführerin nicht oder zu spät über den Grund ihrer langen Abwesenheit informiert worden sind und sich überlastet gefühlt haben, da offenbar keine Krankheitsvertretung zur Verfügung gestanden hat. Der Vorgesetzte wiederum ist unsicher gewesen, wie er in dieser herausfordernden Situation kommunizieren soll. Ausserdem wird ersichtlich, dass nicht nur die drei befragten Personen vom Konflikt betroffen sind: Der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin bringt sein Erstaunen darüber zum Ausdruck, dass nur er und ein weiterer Mitarbeiter zum Gespräch aufgeboten worden sind und der Arbeitskollege der Beschwerdeführerin erwähnt Konflikt-Themen im Team und nennt in diesem Zusammenhang eine weitere Mitarbeiterin namentlich. Gemäss der E-Mail Konversation betreffend die Auftragserteilung an die B \_\_\_\_\_ SA arbeiten insgesamt elf Personen in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_; eine Aufarbeitung der Konflikte unter Einbezug aller Mitarbeitenden wäre angezeigt gewesen. Bemerkenswert ist zudem, dass die Beschwerdeführerin nur einen Teil des Berichts vom 24. November 2020 erhalten hat; die Zusammenfassung der Aussagen ihres Vorgesetzten und ihres Arbeitskollegen sind ihr nicht zugestellt worden. Der Aufsichtsrat argumentiert, diese würden sie nicht betreffen und würden zum Schutz der beiden Personen nicht offengelegt. Diese Haltung erstaunt angesichts des klaren Hinweises der B \_\_\_\_\_ SA an die befragten Personen, dass die Gespräche nicht vertraulich sind (S. 137) sowie der Anmerkung anlässlich der Auftragserteilung, dass die Gesprächsprotokolle in einem allfälligen Gerichtsverfahren verwendet werden können (Beleg B des Aufsichtsrates). Die Argu-

mentation, die Antworten der beiden von der Beschwerdeführerin beschuldigten Personen auf die erhobenen Vorwürfe würden die Beschwerdeführerin nicht betreffen, ist nicht nachvollziehbar.

**5.8.3** Dem Aufsichtsrat ist zuzustimmen, dass die IV-Stelle als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit keine Versetzung der Beschwerdeführerin in eine Dienststelle oder in ein Amt der Kantonsverwaltung oder in eine ausserkantonale IV-Stelle hat veranlassen können (Art. 1 Abs. 2 GABI). Es finden sich jedoch keine Hinweise in den Akten, dass die Arbeitgeberin eine mögliche Versetzung der Beschwerdeführerin in die Zweigstellen E \_\_\_\_\_ oder D \_\_\_\_\_ tatsächlich geprüft hätte (E-Mail Nachrichten, Aktennotizen ect.). Weshalb die Beschwerdeführerin in der IV-Zweigstelle E \_\_\_\_\_ keine deutschsprachigen Klienten betreuen könnte oder zwingend mit Frau C \_\_\_\_\_ zusammenarbeiten müsste, geht aus den Akten ebenfalls nicht hervor. Aus der E-Mail-Nachricht der Beschwerdeführerin vom 1. September 2020 an ihren Vorgesetzten können jedenfalls keine ungenügenden Französischkenntnisse abgeleitet werden (Beleg Nr. 16 zur Duplik): Gemäss dieser Nachricht hat nicht etwa die Beschwerdeführerin einen französischsprachigen Vertrauensarzt abgelehnt, sondern die Arztpraxis hat der Beschwerdeführerin mitgeteilt, der Arzt könne das Mandat nicht annehmen, da er die erhaltenen Unterlagen auf Deutsch nicht verstehe. Die Beschwerdeführerin hat sich daraufhin eine Frau als neue Vertrauensärztin gewünscht. Schliesslich hätte vorliegend auch eine Versetzung von anderen Mitarbeitern der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ in eine andere Zweigstelle in Betracht gezogen werden müssen: Der Beschwerdeführerin selbst wird kein Fehlverhalten vorgeworfen (S. 199 und 204). Hingegen ergeben sich aus dem Bericht vom 24. November 2020 Hinweise, dass die von der Beschwerdeführerin des Mobbings bezichtigten Mitarbeiter der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ für die Störung des Betriebsklimas verantwortlich sind (siehe oben E. 5.8.1).

**5.8.4** Zusammengefasst hat die Arbeitgeberin mögliche und zumutbare Massnahmen zur Entschärfung der Konfliktsituation in der Zweigstelle A \_\_\_\_\_ nicht bloss nicht ergriffen, sondern gar nicht geprüft, bevor sie das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin gekündigt hat. Dadurch hat sie ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin nicht wahrgenommen (Art. 40 Abs. 2 lit. b kGPers) und den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt (Art. 5 Abs. 2 BV). Dass die Beschwerdeführerin selber ausgesagt hat, nicht mehr im bestehenden Team in A \_\_\_\_\_ arbeiten zu wollen, entbindet die Arbeitgeberin nicht von ihrer Fürsorgepflicht: Es obliegt auch unter diesen Umständen

der Arbeitgeberin, aktiv Massnahmen zu ergreifen, um den festgestellten Arbeitsplatzkonflikt zu lösen oder zumindest zu entschärfen und Bedingungen zu schaffen, welche die Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin ermöglichen, bevor sie eine ordentliche Kündigung ausspricht. Nach dem Gesagten stellt das Gericht fest, dass die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin rechtlich unbegründet gewesen ist.

**6.** Die Beschwerdeführerin beantragt eine Wiedereingliederung in ihre Funktion i.S.v. Art. 66 Abs. 1 kGPers, eventualiter sei die Vorinstanz gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers zu verpflichten, ihr eine Entschädigung für die rechtlich unbegründete Kündigung zu erteilen.

**6.1** Erweist sich eine Kündigung als rechtlich unbegründet, wird die Angestellte wieder in die Funktion eingegliedert, falls sie selbst und die Anstellungsbehörde diese Wiedereingliederung akzeptieren (Art. 66 Abs. 1 kGPers). Falls eine der Parteien die Wiedereingliederung verweigert, hat die Angestellte Anspruch auf eine Entschädigung, die aufgrund des Alters und der Anzahl Dienstjahre berechnet wird, und deren Betrag höchstens einem Jahresgehalt entspricht, falls der Arbeitgeber die Wiedereingliederung verweigert, und höchstens sechs Monatsgehältern, falls die Angestellte ihre Wiedereingliederung verweigert (Art. 66 Abs. 2 kGPers).

**6.2** Sowohl im öffentlichen Recht wie im Privatrecht hat eine zu Unrecht gekündigte oder entlassene Angestellte nur einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern die anwendbare Gesetzgebung dies ausdrücklich bestimmt (Urteil des Kantonsgerichts A1 19 136 vom 4. März 2020 E. 4.3 und A1 10 220 vom 28. Januar 2010 E. 5.4 mit Verweis auf ZWR 1986 S. 5). Art. 66 kGPers statuiert keinen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Wiederanstellung. Das Anstellungsverhältnis wird durch die Kündigung beendet, auch wenn die Beschwerdeinstanz festgestellt hat, dass die Kündigung rechtlich unbegründet gewesen ist (Urteile des Kantonsgerichts A1 19 136 vom 4. März 2020 E. 4.4; A1 17 167 vom 3. Oktober 2017 S. 5 und A1 13 269 vom 6. September 2013 E. 5.2). Eine Wiedereingliederung findet nur statt, wenn sich die Anstellungsbehörde und die Angestellte darüber einigen. Verweigert eine der beiden Parteien die Wiedereingliederung, hat die Angestellte einen Anspruch auf Entschädigung (Botschaft des Staatsrats zum Entwurf des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 10. Februar 2010 S. 23 f.). Dem Antrag der Beschwerdeführerin auf Wiedereingliederung in ihre Funktion kann nach dem gesagten nicht stattgegeben werden.

**6.3** Gemäss Art. 27 kVPers obliegt es dem Staatsrat, die Höhe der Entschädigung gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers für eine rechtlich unbegründete Kündigung festzulegen. In analoger Anwendung dieser Bestimmung hat im vorliegenden Fall der Aufsichtsrat der Kantonalen IV-Stelle die Höhe der Entschädigung für die unrechtmässige Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin festzulegen, sofern sich die Parteien nicht auf eine Wiedereingliederung einigen können (Art. 4 Abs. 2 und 3 GABI). Der Aufsichtsrat hat dabei zu beachten, dass die in Art. 66 Abs. 2 kGPers enthaltene Aufzählung der Kriterien Alter und Anzahl Dienstjahre nicht abschliessend ist und bei der Bemessung der Entschädigungshöhe auch die Umstände der Kündigung sowie die persönliche Situation der Beschwerdeführerin zu berücksichtigen sind (Urteil des Kantonsgerichts A1 19 136 vom 4. März 2020 E.5.3 und 5.5).

**7.** Schliesslich macht die Beschwerdeführerin geltend, sie sei von Arbeitskollegen und ihrem Vorgesetzten in ihrer Persönlichkeit verletzt worden und verlangt, dass das Gericht abklären lässt, ob die geschilderten Vorfälle als Mobbing zu qualifizieren sind. Die Vorinstanz habe nicht geprüft, ob jemand disziplinarisch zur Verantwortung gezogen werden könne, obwohl es zu Mobbing, Tätlichkeiten und Diskriminierung gekommen sei. Die Tätlichkeiten seien zwar aufgrund einer privaten Auseinandersetzung geschehen, die ebenfalls bei der IV-Stelle tätige Aggressorin sei jedoch bei der Arbeit gewesen. Ein Disziplinarverfahren sei trotzdem nicht eröffnet worden und es sei auch kein Eintrag in deren Personaldossier erfolgt. Der Chat sei keine private Gruppe gewesen, der Name der Gruppe sei "IV-Zweigstelle A \_\_\_\_\_" und das Profilbild ein an einem Betriebsanlass gemachtes Team Foto gewesen. Sie sei wieder hinzugefügt worden, nachdem sie die Gruppe verlassen habe, da der Chat auch als Infokanal genutzt worden sei. Zudem sei der Druck der Gruppe, sich am Chat zu beteiligen, gross gewesen und sie habe nicht als Aussenseiterin dastehen wollen. Es seien während der Arbeitszeit sexistische Inhalte sowie abschätzige Bemerkungen über Personen mit Behinderungen ausgetauscht worden. Unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz sei es niemandem zumutbar, sich einem solchen Arbeitsklima auszusetzen. Die im Bericht der B \_\_\_\_\_ SA angesprochene Weiterbildung sei berufsbegleitend und im Fernstudium absolviert worden. Ihre Ärzte hätten sie ermutigt, die Weiterbildung nicht aufzugeben. Aktiv Klienten zu betreuen sei etwas völlig anderes, als passiv an einer Unterrichtsstunde teilzunehmen.

**7.1** Der Aufsichtsrat entgegnet, bis zur Meldung vom 16. September 2020 bei der Direktion habe die Beschwerdeführerin bei den jährlichen Gesprächen keine Mobbingvorwürfe geäussert. Der Bericht des Vertrauensarztes stütze sich nur auf die Aussagen der Beschwerdeführerin und belege daher kein Mobbing. Der private Chat, an dem sich die

Beschwerdeführerin aktiv beteiligt habe, sei mit Ausnahme der Notsituation nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie nicht für geschäftliche Angelegenheit genutzt worden und lasse keine Rückschlüsse auf die Teamkultur zu. Es sei eine Schutzbehauptung, dass die Beschwerdeführerin so unter Druck gestanden habe, dass sie selber Witze im Chat gemacht habe. Der Chat sei der Direktion der IV-Stelle zuvor nicht bekannt gewesen und zudem sei er nach den Vorwürfen der Beschwerdeführerin umgehend geschlossen worden; die angeordnete Analyse habe gezeigt, dass die Inhalte in rechtlicher Sicht unproblematisch seien. Die Klärung, ob es sich um strafrechtlich relevante Inhalte handle, habe die Beschwerdeführerin selbst verlangt. Was die angesprochene Tätlichkeit angehe, so habe es sich dabei um eine persönliche, private Auseinandersetzung zwischen der Beschwerdeführerin und Frau C \_\_\_\_\_ gehandelt. Die Aussage, die Beschwerdeführerin sei aufgrund ihrer Absenz eine "Belastung für das Team", werde in einen völlig falschen Zusammenhang gestellt; das Team habe ihre Arbeitsausfälle kompensieren müssen. Es habe auch zu Unverständnis geführt, dass sie während dieser Abwesenheit eine Weiterbildung absolviert habe und politisch sowie im Verband aktiv gewesen sei.

**7.2** Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin ist unabhängig davon, ob die geschilderten Vorfälle als Mobbing zu qualifizieren sind, rechtswidrig gewesen, da kein sachlicher Kündigungsgrund vorliegt und der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzt hat (siehe oben E. 4 ff. und E. 5.8 ff.). Eine zusätzliche Untersuchung der Frage, ob der Mobbingtatbestand erfüllt ist, erübrigt sich daher.

**7.3** Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass Staatsangestellte Schadenersatzforderungen oder Genugtuungsleistungen gegenüber dem Staat aufgrund von Mobbing oder anderen Persönlichkeitsverletzungen durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen nicht im Rahmen einer Beschwerde gegen ihren Kündigungsentscheid geltend machen können (Urteile des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 9.2 und A1 16 80 vom 17. März 2017 E. 51 f. mit Hinweisen). Klagen gegen den Staat auf Schadenersatz oder Genugtuung aufgrund von Persönlichkeitsverletzungen fallen in die Zuständigkeit des Zivilrichters (Art. 4 Abs. 1 und Art. 7 i.V.m. Art. 19 des Gesetzes über die Verantwortlichkeit der öffentlichen Gemeinwesen und ihrer Amtsträger vom 10. Mai 1978 [SGS/VS 170.1]; Art. 84 Abs. 1 lit. a VVRG). Das urteilende Gericht hat nach dem Gesagten auch unter diesem Gesichtspunkt nicht festzustellen, ob es sich bei den geschilderten Vorfällen um Persönlichkeitsverletzungen bzw. Mobbing handelt. Die Beschwerdeführerin wird betreffend die Klärung der Frage, ob das Verhalten ihrer Arbeitskollegen bzw. Vorgesetzten als Mobbing zu qualifizieren ist, auf die Zivilgerichtsbarkeit verwiesen (vgl. dazu

auch die Urteile des Kantonsgerichts A1 19 147 vom 20. März 2020 E. 4.3.2 und A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 9.2).

**8.** Nach dem Gesagten wird die Verwaltungsgerichtsbeschwerde im Sinne der Erwägungen gutgeheissen. Dieser Ausgang des Verfahrens bestimmt nach Art. 89 VVRG die Kostentragung und ist nach Art. 91 VVRG für den Entscheid über die Zusprechung einer Parteientschädigung massgebend.

**8.1** Im Beschwerdeverfahren hat in der Regel die unterliegende Partei die Kosten zu tragen (Art. 89 Abs. 1 VVRG). Ausnahmsweise können die Kosten ganz oder teilweise erlassen werden (Art. 89 Abs. 2 VVRG). Den Behörden des Bundes, des Kantons und der Gemeinden, die in ihrem amtlichen Wirkungskreis und ohne dass es sich um ihr Vermögensinteresse handelt, als Parteien oder Vorinstanzen in einem Verfahren auftreten, werden in der Regel keine Kosten auferlegt (Art. 89 Abs. 4 VVRG). Vorliegend bestehen keine Gründe, von dieser Regel abzuweichen, weshalb keine Gerichtskosten erhoben werden.

**8.2** Die Beschwerdeinstanz gewährt der ganz oder teilweise obsiegenden Partei auf Begehren die Rückerstattung der notwendigen Kosten, die ihr entstanden sind (Art. 91 Abs. 1 VVRG). Die Entschädigung wird im Dispositiv beziffert und der Staats- oder Gemeindekasse auferlegt, soweit sie aus Billigkeitsgründen nicht der unterliegenden Partei auferlegt werden kann (Art. 91 Abs. 2 VVRG). Diese ist global festzusetzen und umfasst die Entschädigung an die berechnete Partei sowie ihre Anwaltskosten (Art. 4 des Gesetzes betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 [GTar; SGS/VS 173.8]), die in Anwendung der Art. 27 ff. GTar festzusetzen sind und im Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren zwischen Fr. 1 100.-- und Fr. 11 000.-- betragen (Art. 39 GTar). Aufgrund des Umfangs, des geschätzten Aufwands, der Bedeutung und der Schwierigkeit des Falles wird der anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin für das Verfahren vor dem Kantonsgericht eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2 500.-- zugesprochen, welche von der Kantonalen IV-Stelle zu tragen ist.

**Demnach erkennt das Kantonsgericht:**

1. Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen gutgeheissen und es wird festgestellt, dass die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin rechtlich unbegründet gewesen ist.
2. Der Aufsichtsrat der Kantonalen IV-Stelle hat eine Entschädigung für die rechtlich unbegründete Kündigung gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers festzulegen.
3. Der Beschwerdeführerin wird eine Parteientschädigung von Fr. 2 500.-- zu Lasten der Kantonalen IV-Stelle zugesprochen.
4. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
5. Das Urteil wird der Beschwerdeführerin und dem Aufsichtsrat der Kantonalen IV-Stelle schriftlich mitgeteilt.

Sitten, 14. Dezember 2021